

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI JAWA TENGAH

Oleh :

Andika Maharani, DR Hardi Warsono, MTP, Drs Mochamad Mustam, MS

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jl. Profesor H.Sudarto, SH, Tembalang Semarang Kode Pos 50275

ABSTRACT

Low quality performance of employees at Departement of Manpower, Transmigration and Population of Central Java Province had motivated the author to implement a study of "Analysis of Staff Performance at Departement of Manpower, Transmigration and Population of Central Java Province. This study, analysis of staff performance at Departement of Manpower, Transmigration and Population of Central Java Province, was implemented as a result of low quality staff performance found in the office. The main problem of the study was lacking work capability, motivation and work discipline.

This study aimed to test the effects of each independent variable: work capability, motivation, and work discipline, on staff performance. Data were obtained from an observation method according to field conditions as well as from questionnair dissemination to the study respondents. Analysis instrument used was coefficient correlation using an SPSS version 16.0.

The study resulted in a positive and significant relationship between the independent variables (work capability, motivation, and work discipline) on staff work performance at Departement of Manpower, Transmigration and Population of Central Java Province the scales of 0,295 (work capability), 0,750 (motivation), and (work discipline) 0,499. In addition, collective significance rate of the relationship between the three variables and the staff performance was 52,5%

Keywords: staff performance, work capability, motivation and work discipline.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan kinerja pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan harapan tercapainya tujuan sesuai dengan misi organisasi. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, maka untuk selanjutnya akan dikaji hubungannya dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu terdiri dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja organisasi meliputi : fasilitas kerja, struktur organisasi dan hubungan sosial antar rekan kerja. Sedangkan faktor internal yang berasal dari perilaku individu meliputi : kemampuan kerja, motivasi dan disiplin. Berdasarkan observasi atau hasil pra survei dapat diduga sebab rendahnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan kemampuan yaitu ditunjukkan masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tupoksinya dan pembinaan pegawai yang tidak merata atau tidak menyeluruh. Kemungkinan sebab lain rendahnya kinerja pegawai berkaitan

dengan rendahnya motivasi pegawai dilihat dari pegawai malas menerima dan mempelajari perubahan peraturan/tugas yang baru. Serta indikasi lain penyebab rendahnya kinerja yang berhubungan dengan kedisiplinan dapat dilihat dari belum adanya kesadaran dari pegawai akan rasa tertib dan beberapa pegawai yang masih tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga hal ini menunjukkan permasalahan utama dalam penelitian adalah rendahnya tingkat kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan kinerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
2. Menganalisis hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

1.3 Teori

Kinerja Pegawai dan faktor yang mempengaruhinya

Istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai prestasi penampilan atau unjuk kerja. Kinerja mulai dituntut untuk mulai diukur sejak *Woodrow Wilson* menekankan aspek efisiensi dalam desain sistem administrasi, dan sejak F.W. Taylor mendorong pegawai untuk bekerja dengan efisien. Menurut Mangkunegara (2002:22) , kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Husein Umar (2008:78), membagi aspek penilaian kinerja sebagai berikut:

- a) kualitas pekerjaan
- b) Kuantitas pekerjaan
- c) Kerja sama
- d) Inisiatif
- e) Kehandalan / tanggung jawab tentang pekerjaan
- f) Kejujuran

Faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Kemampuan Kerja

Menurut Robbin (2007:111) kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Tentang kemampuan ini Badan Kepegawaan Negara melalui keputusannya nomor 7/2013 telah menetapkan standar kompetensi manajerial pegawai yang terdiri dari:

- a. Kemampuan Berfikir
- b. Kemampuan Mengelola Diri
- c. Kemampuan Mengelola Orang lain
- d. Kemampuan Mengelola Tugas
- e. Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya

2. Motivasi Kerja

motivasi menurut Sukanto Reksohardiprojo dan T. Hani Handoko (2004:78) adalah sebagai berikut: Motivasi adalah keadaan dalam diri seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Mc. Clelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan (dalam , 2004:88)

Menurut McClelland, bahwa motivasi terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Berprestasi
- b. Kebutuhan Berafiliasi
- c. Kebutuhan Kekuasaan

3. Disiplin Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2001:190) mendefinisikan disiplin kerja adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Soejono (dalam Hani T. Handoko, 2004:185), indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

1.4 Metode Penelitian

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

B. Fokus dan Lokus Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokus penelitian di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Fokus dalam penelitian ini adalah Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 76 responden. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode *random sampling*. Dari 23 bidang dilakukan *random sampling* kemudian diperoleh 4 bagian bidang antara lain: Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Kepegawaian dan Umum, serta Bidang *Programmer*.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan membagikan kuesioner pada responden, setelah itu para responden menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner sesuai dengan

petunjuk pengisian. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik analisis koefisien korelasi dan teknik analisis koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan harapan tercapainya tujuan sesuai dengan misi organisasi. Oleh karena penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, maka untuk selanjutnya akan dikaji hubungannya dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, antara lain: kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dalam kegiatan penelitian ini digunakan Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis memperlihatkan bahwa kinerja sebagian besar (61,85%) masih rendah, kemampuan kerja sebagian besar

(52,63%) rendah, sedangkan motivasi kerja sebagian besar (60,52%) tinggi, dan disiplin kerja sebagian besar (53,95%) juga masih rendah. Analisis tabel silang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, yang mengisyaratkan bahwa semakin tingginya kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja cenderung akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien korelasi spearman menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,295 hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,750, hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai positif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,499. Sedangkan hubungan secara bersama-sama antara kemampuan kerja, motivasi terjadinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan uji determinasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan sebesar 53,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja,

motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Gambaran Kinerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja Pegawai Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah :

Tingkat kinerja pegawai sebagian besar (61,85%) masih rendah, tingkat kemampuan kerja sebagian besar (52,63%) juga rendah, sedangkan tingkat motivasi kerja sebagian besar (60,52%) tinggi dan tingkat disiplin kerja sebagian besar (53,95%) masih rendah.

2. Hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah:

Kemampuan kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan

namun lemah dengan kinerja pegawai ($r=0,295$). Motivasi kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan serta kuat dengan kinerja pegawai ($r=0,750$). Disiplin kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan serta cukup kuat dengan kinerja pegawai ($r=0,499$). Semakin meningkatnya kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tinggi semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja rendah semakin rendah pula kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran- saran sebagai berikut.

1. Peningkatan kinerja pada target sesuai standar perencanaan kerja, efisiensi dalam mengerjakan tugas, dan hubungan kerjasama serta komunikasi antar pegawai. Peningkatan kemampuan kerja pada kemampuan mengelola tugas

khususnya penyusunan rencana kerja. Peningkatan motivasi kerja pada kebutuhan akan afiliasi mencakup keramahan lingkungan tempat bekerja dan lingkungan kerja yang kooperatif. Peningkatan disiplin kerja pada ketepatan waktu jam masuk kantor dan meningkatkan sikap tertib sesuai peraturan kantor, serta penggunaan pakaian dinas agar lebih dispesifikasikan untuk memperlihatkan keseragaman pegawai.

2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu ditingkatkan kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, T, Sulistiyann dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Adriyanto, Nico. 2007. *Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui E-Government*. Malang: Banyumedia Pbulising.

Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Rhineka Cipta.

As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri*. Edisi Ke-empat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty.

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia buku 1*. Jakarta: Indeks.

Djarwanto.P. 1998. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Draha, Taliziduhu, 1998. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gibson. 2003. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.

Gie, Liang The, 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, Hani T. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPPE.
- Henry, Nicholas. 1995. *Administrasi Negara dan Masalahmasalah Publik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Irawan, 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
- Keban, Yermias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rusdakarya.
- Moukijad, 1987. *Managemen Kepegawaian/Personel Management*. Jakarta: Alumni.
- Nasir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 1991. *Manajemen Personalia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi. terj. Diana Angelica*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT Indks Kelompok Media
- Rue, L.W. & LL. Byars, 1980. *Manajemen Theory and Application*. Ricard D.Irwin Inc. Homewood IL.
- Schermerhorn, Jr, John R, 2003. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori, Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan Kedua*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitasn Kerja*. Bandung: Mander Maju.

Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.

Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 2007. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Teori Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sukardi. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Surakhmad, Winarno, 1999. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Titien, Indarwati Subroto, 2008. *Analisis Kinerja Pegawai*. MAP, Undip.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo, 1998. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Winardi, J, 2001. *Memotivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widjaja, Amin. 2001, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dokumen-Dokumen:

Peraturan Kepala BKN Nomor 7 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 tahun 2001 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok Fungsi dan Susunan

Organisasi Disnakertransduk
Provinsi Jawa Tengah.

Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata
Kerja Disnakertransduk Provinsi
Jawa Tengah.

Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor
65 tahun 2008 tentang Penjabaran

LAMPIRAN